Gouvernement du Canada | Government of Canada

Canada

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
www.chrc-ccdp.ca

Ressources

Salle des nouvelles

Discours

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003

14/12/2005

Discours prononcé le 2 décembre 2005 par Mary Gusella, présidente de la Commission canadienne des droits de la personne, devant l'Association canadienne des centres de vie autonome à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées proclamée par les Nations Unies.

Mesdames et messieurs,

Je suis enchantée d'avoir été invitée par l'Association canadienne des centres de vie autonome (ACCVA) à venir vous parler aujourd'hui à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.

Comme on peut lire sur le site Web de l'ACCVA, « La vie autonome se fonde sur le droit des personnes handicapées :

- De vivre en toute dignité dans la collectivité de leur choix;
- De participer à tous les aspects de leur vie;
- D'être maîtres de leur propre vie en prenant elles-mêmes des décisions. »

Que peut-on dire de plus?

Je pourrais presque m'arrêter ici. Ces trois énoncés simples résument le tout : égalité, dignité et indépendance.

Voilà ce que représentent les droits de la personne. Voilà la raison d'être des droits des personnes handicapées, et voilà quel est notre but à tous.

Le thème d'aujourd'hui est « Les droits des personnes handicapées : Action en développement ».

Ce thème nous incite à poursuivre et à améliorer les mesures que nous prenons pour faire en sorte que les personnes handicapées puissent participer pleinement à tous les aspects de la société canadienne – aspects économiques, sociaux et culturels.

Nous célébrons aujourd'hui le 20e anniversaire de l'entrée en vigueur de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, une étape déterminante dans l'histoire des droits de la personne au Canada.

L'article 15 garantit à tous une même protection et un même bénéfice de la loi, sans discrimination fondée sur la race,

l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les dé ficiences mentales ou physiques. Certains d'entre vous se rappellent peut-être clairement l'entrée en application de cet article de la *Charte*. C'est une journée mémorable.

Cela peut nous sembler incroyable aujourd'hui, mais l'expression « déficiences mentales ou physiques » ne figurait pas dans la version originale de la *Charte*.

L'ajout de cette garantie à l'article 15 est dû en grande partie au rôle actif et dé cisif qu'ont joué les dirigeants de la collectivité des personnes handicapées.

Aujourd'hui, nous pouvons remercier ces groupes qui ont eu le courage et la conviction de revendiquer cette inclusion, de m ême que nos dirigeants politiques qui ont eu la sagesse de l'adopter. Mais, comme nous le savons, les mots ne suffisent pas. Nous devons les transposer en gestes concrets.

L'inclusion de cette garantie d'égalité pour les personnes ayant une déficience mentale ou physique est un grand pas en avant dans la législation canadienne sur les droits de la personne.

Maintenant, toutes les lois en matière de droits de la personne, qu'elles soient fédérales, provinciales ou territoriales, prévoient une protection contre la discrimination envers une vaste gamme de déficiences mentales ou physiques.

Il va sans dire que toute personne ayant dans une certaine mesure un handicap quelconque devrait pouvoir invoquer la protection des droits de la personne si on lui refuse un droit ou un avantage.

Pour les personnes handicapées, la lutte contre la discrimination suppose l'élimination des obstacles à l'accès aux emplois, à l'apprentissage et aux endroits publics ainsi que la création de possibilités de pleine participation.

Un des outils les plus importants pour atteindre l'égalité est l'utilisation de mesures qui vont permettre l'amélioration des conditions des personnes désavantagées.

La *Charte* reconnaît que l'atteinte de l'égalité ne veut pas dire traiter toutes les personnes de la même façon.

Elle précise plutôt qu'il faut reconnaître les différences et prendre les mesures nécessaires. En plus des répercussions sur les dispositions législatives, l'article 15 a eu une incidence importante sur les décisions des tribunaux.

Plusieurs exemples nous le prouvent, entre autres l'arrêt-clé de la Cour suprême dans les causes Meiorin et Grismer en 1999.

Ces décisions ont permis de clarifier la responsabilité légale qu'ont les employeurs et les fournisseurs de services d'éliminer tous les obstacles à l'égalité au moment d'établir les politiques, règles, normes, pratiques et services, sauf en cas de contrainte excessive. Ces décisions sont importantes quand on pense aux obstacles auxquels sont encore confrontées les personnes handicapées sur le marché du travail.

Nous savons qu'il y a eu des progrès sur le plan de la législation et des politiques au cours des vingt dernières années.

Mais quelles ont été les répercussions de ces progrès pour les personnes handicapées? Il y a encore d'énormes défis à surmonter.

Commençons par la Commission elle-même.

En ce qui concerne la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les personnes handicapé es sont citées comme étant le groupe qui subit le plus de discrimination. En 2004, ce groupe a déposé plus de plaintes que tous les autres : en fait, 39 % de toutes les plaintes signées.

Et cette tendance s'est maintenue au cours des années. Parmi les groupes désignés prot égés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont les plus défavorisées.

Dans le secteur privé, les personnes handicapées représentaient 2,3 % de la main-d'œuvre en 2003, le même pourcentage depuis 1997. Elles constituaient seulement 1,1 % des recrues, un taux bien inférieur au niveau de ré férence de 5,3 %.

Par contre, leur représentation dans le secteur public a augmenté chaque année pour atteindre 5,7 %, comparativement à 3,9 % en 1997. Les nouveaux employés ne représentaient toutefois que 3,1 %, et aucune personne handicapée n'a été embauchée dans la catégorie de la direction. J'ai parlé d'obstacles plus tôt. Permettez-moi de m'étendre sur ce point.

Nos vérifications de l'équité en matière d'emploi montrent qu'il existe encore beaucoup d'obstacles à franchir pour que les personnes handicapées aient un plein accès aux emplois et, par conséquent, qu'elles puissent participer pleinement à la société canadienne.

Ces vérifications révèlent que certains croient toujours que les personnes handicapées ont un rendement inférieur, qu'elles ne sont pas aptes au travail et qu'il en coûte trop cher pour tenir compte de leurs besoins.

Nous avons vu plusieurs cas où adapter des installations est considéré comme « donner quelque chose de plus à quelqu'un ».

Il y a encore des gestionnaires et des employés qui ne sont pas à l'aise avec des personnes handicapées, et certains gestionnaires pensent encore que les personnes handicapées ralentissent les opérations.

L'absence d'une analyse appropriée des exigences physiques des emplois est un facteur important, et beaucoup d'installations ne sont encore que partiellement accessibles aux personnes handicapées, quand elles le sont.

Sur d'autres plans, la même tendance se dégage, c'est-à-dire que les personnes handicapées sont parmi les Canadiennes et les Canadiens les plus désavantagés.

Parlons maintenant des résultats de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001.

Ce sondage montre que les personnes handicapées, comparativement à celles qui ne le sont pas, ont la moitié moins de chances de travailler à temps plein toute l'année.

Et le revenu annuel moyen des personnes handicapées, même s'il est en hausse, se situe bien en deçà de celui des autres Canadiennes et Canadiens – à environ 79 % de celui des personnes non handicap ées en 2002.

De même, le sondage de 2001 révèle que 16 % des Canadiennes et Canadiens ayant entre 15 et 64 ans ont un handicap et que 60 % d'entre eux vivent sous le seuil de la pauvreté.

Lorsqu'on compare la situation des personnes handicapées à celle des personnes non handicapées, on constate que :

- seulement 42 % des personnes handicapées ont un emploi, comparativement à 74 % des personnes non handicapées;
- leur revenu moyen est de 22 451 $, par rapport à 31 509 $;
- seulement 11 % des personnes handicapées ont un diplôme universitaire, comparativement à 20 % chez les non handicapés.

La situation des personnes handicapées autochtones est particulièrement inquiétante. En fait, elle est pire sur presque tous les plans que celle des autres personnes handicapées au Canada.

Une autre réalité fait réfléchir : avec l'âge, nos capacités diminuent - et la population canadienne vieillit. Mais, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas eu de progrès. Il y en a eu, c'est certain. Regardons maintenant le revers de la médaille.

J'aimerais prendre quelques minutes pour vous parler des progrès réalisés par la Commission au cours des trois dernières années, depuis que nous avons commencé à transformer notre façon de faire les choses. Ces progrès présentent un intérêt particulier pour votre collectivité parce qu'une grande partie des plaintes que nous traitons visent des personnes handicapées.

Les groupes de protection des droits de la personne se rappelleront le temps où la Commission faisait face à un arriéré de cas, où les plaintes prenaient jusqu'à 25 mois à être traitées et où de nouveaux arriérés se créaient plus rapidement que les anciens pouvaient être éliminés.

Le système de traitement des plaintes était surtout axé sur les litiges, ce qui était coûteux et exigeant en terme de ressources et de temps.

Les plaignants et les mis en cause étaient frustrés par les retards dans le processus.

Cette situation empêchait la Commission de s'engager dans des activités ayant une portée plus étendue, comme prendre des mesures de prévention et lancer des initiatives proactives.

Nos intervenants n'étaient toujours pas convaincus de notre capacité de traiter efficacement les questions de droits de la personne les plus pressantes.

C'est pourquoi nous avons décidé d'élaborer un nouveau modèle opérationnel qui allait au moins doubler notre productivité et générer des gains d'efficience. Un modèle qui allait nous permettre de nous engager dans de nouveaux travaux en vue de faire progresser la question des droits de la personne.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* nous confère quatre rôles très importants : en plus de lutter contre la discrimination en offrant des solutions efficaces au moyen d'un processus de traitement équitable des plaintes, la Commission a aussi le mandat législatif de corriger les modèles qui persistent, de cerner les nouveaux problèmes et d'enrayer la discrimination.

Ces quatre rôles se complètent les uns les autres, et chacun est essentiel à la promotion de l'égalité.

Comme première tâche, nous avons réexaminé la façon dont nous traitons les plaintes de discrimination afin de rendre le système plus efficace.

Comme nous recevons une très grande variété de plaintes, nous devons avoir à notre disposition diverses méthodes pour les résoudre.

Par exemple, une plainte déposée par un employé ayant un besoin qu'il faut immédiatement satisfaire dans son milieu de travail devrait être traitée différemment d'une plainte fondée sur une allégation de dispositions législatives discriminatoires.

La première peut souvent être rapidement résolue avec l'aide du personnel de la Commission, qui va informer les parties de la question des mesures d'adaptation nécessaires et les aider à en arriver à une solution satisfaisante.

En rationalisant notre modèle opérationnel, nous avons introduit un programme alternatif de règlement des diffé rends et établi des facteurs qui serviront à évaluer les cas et à déterminer la meilleure façon de les traiter.

Des équipes multidisciplinaires spécialisées dans des domaines comme le respect des droits des personnes handicapées ont utilisé leur expertise pour dégager les éléments importants d'une plainte dès le début du processus. Les spécialistes ont ensuite décidé de l'approche qui donnerait les meilleurs résultats.

Nous avons également entrepris la mise en œuvre d'une stratégie spéciale afin de veiller à ce que la nature particulière des cas de discrimination fondée sur la déficience et la race soit entièrement prise en compte dans tous les aspects de notre travail.

La stratégie allait du traitement des plaintes liées aux droits de la personne à la vé rification de l'équité en matière d'emploi, au recrutement et à la dotation.

Un programme alternatif de règlement des différends suppose l'application d'une approche plus efficiente et plus compatissante à de nombreux cas. Cela veut aussi dire qu'on règle plus de cas. Et avec chaque cas réglé, on sème la prévention.

Parallèlement à cette approche, nous avons mis en œuvre des mesures plus rigides de suivi des cas réglés afin de nous assurer qu'il y a bien eu règlement. Nous voulions également garantir que les politiques et les procédures établies par les employeurs reflétaient correctement les normes de la Commission.

Nous commençons à voir les résultats de toutes ces démarches. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Nous avons constaté

- une diminution de 85 % du nombre de plaintes datant de plus de deux ans;
- une augmentation de 70 % du nombre de décisions finales rendues;
- une augmentation de 60 % du nombre de cas réglés au moyen du règlement alternatif des différends;
- une réduction de 25 à 10 mois dans l'âge moyen des dossiers à traiter.

L'arriéré a été presque éliminé, et des mesures sont en place afin d'éviter qu'un tel retard ne se présente à nouveau.

La mise en œuvre du nouveau modèle opérationnel a permis de réaliser des économies de plus d'un million de dollars, qui sont actuellement investies dans de nouvelles priorités, et dans des initiatives innovatrices visant à faire progresser le respect des droits de la personne.

Par exemple, nous avons créé une Direction générale de la prévention de la discrimination afin d'aider les employeurs à établir une culture des droits de la personne en milieu de travail avec comme objectif la prévention de la discrimination.

Nous avons maintenant un Centre du savoir qui nous permettra d'accorder une importance particulière à la lutte contre l'ignorance, qui est très souvent à la source des comportements discriminatoires.

Nous avons aussi créé une Direction des initiatives stratégiques, qui a pour mandat d'effectuer des enqu êtes publiques et de produire des rapports spéciaux pour mieux aborder les problèmes systémiques majeurs.

Permettez-moi de vous donner quelques exemples d'initiatives proactives mises en œuvre pendant la dernière année qui sont d'intérêt pour votre collectivité.

Cette année, nous avons publié un rapport intitulé « Il n'y a pas de service ».

Ce rapport explique en détail comment le gouvernement n'a pas été en mesure de répondre adéquatement aux besoins des Canadiennes et des Canadiens qui, en raison d'un handicap, ne peuvent pas utiliser le système téléphonique ordinaire.

Nous avons appris que les personnes handicapées n'ont qu'une chance sur deux de trouver dans une liste de contacts un numéro d'appareil téléscripteur (ATS) et que lorsqu'un tel numéro figure dans la liste, elles n'ont qu'une chance sur trois de faire l'appel avec succès.

Bien que l'ATS soit un vieil outil démodé, il est encore utile, et on s'attend normalement à pouvoir faire quelque chose lorsqu'on a dit qu'on le ferait.

Nous avons fait des recommandations précises pour rétablir la situation, y compris l'adoption de nouvelles technologies comme la voix sur Internet, qui peuvent rendre les communications téléphoniques plus accessibles pour beaucoup de personnes handicapées.

Nous menons actuellement des recherches sur l'offre de publications gouvernementales en médias substituts et nous publierons un rapport sous peu.

Depuis plus de quinze ans, nous participons à l'étude de la question des normes d'aménagement pour accès facile aux guichets bancaires par les personnes en fauteuil roulant et les personnes qui ont une déficience visuelle.

Nous avons également participé à la conclusion d'ententes médiatisées qui ont donné lieu à l'introduction par Global Television et par la Société Radio-Canada du sous-titrage codé pour toutes leurs émissions. Des discussions sont aussi en cours relativement au sous-titrage des débats de la Chambre des communes.

Au niveau international, les Nations Unies préparent actuellement une convention sur les droits des personnes handicapées. Le Canada participe activement à l'élaboration de cette convention, et des groupes canadiens de défense des droits des personnes handicapées prennent part aux négociations.

La Commission participe actuellement à des discussions qui se tiennent à New York, et elle appuie fortement cet effort qui rehaussera à l'échelle internationale le profil des questions visant les personnes handicapées.

Nous avons donc maintenant un système de traitement des plaintes qui est efficace et qui nous permet de libérer des ressources et des efforts pour les consacrer à des questions systémiques plus vastes qui auront une plus grande incidence sur l'élimination de la discrimination systémique.

Ce système permettra aux Canadiennes et aux Canadiens de mieux comprendre qu'une incapacité est plus qu'une déficience, parce qu'elle comprend les désavantages sociaux, économiques et culturels qui résultent de la discrimination et de l'exclusion.

Toutes ces démarches peuvent nous encourager. Nous constatons parfois des progrès évidents. Et nous devons parfois signaler de graves problèmes.

Mais en faisons-nous assez?

En disant « nous », je veux dire nous tous – les instances fédérales, provinciales et territoriales, le secteur privé, les organismes à but non lucratif et les groupes bénévoles et communautaires. Comme vous l'avez sans doute deviné, je ne crois pas que nous en faisions suffisamment.

Alors, que pouvons-nous faire de plus? À mon avis, nous devons garder trois principes clés à l'esprit :

- Premièrement, nous devons unir nos efforts;
- Deuxièmement, nous devons appliquer une approche étendue aux enjeux auxquels nous sommes confrontés;
- Troisièmement, nous ne devons jamais abandonner avant d'avoir atteint nos objectifs.

Pour ce qui est de notre collaboration, je me réjouis de ce que nous faisons déjà de façon conjointe à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale.

J'aime les conférences comme celle-ci, qui permettent de réunir des gens de différents domaines.

Je suis également heureuse que les gouvernements reconnaissent généralement qu'ils doivent consulter des spécialistes de l'extérieur et des personnes touchées par les problèmes avant de mettre en œuvre des programmes ou des politiques pour les personnes handicapées.

Cela peut sembler élémentaire, mais, malheureusement, ça n'a pas toujours été le cas.

Nous devons faire plus de réseautage et de consultations. Et nous devons travailler ensemble à des projets et à des programmes concrets qui visent à aider les personnes handicapées.

Pour ce qui est de mon deuxième point, je crois que nous devons nous attaquer aux enjeux majeurs plutôt que simplement réagir aux événements. Pourquoi devrions-nous attendre que les problèmes se manifestent pour agir?

La Commission s'affaire actuellement à donner suite à ces deux premiers points. J'ai parlé tout à l'heure de notre nouveau modèle opérationnel. La consultation fait maintenant partie de la culture de la Commission.

Avant de modifier nos modes de fonctionnement, nous avons mené des consultations à l'interne et à l'externe et, l'année dernière, nous avons validé notre nouveau modèle auprès de nos groupes d'intérêt.

Nous savons que nous ne pouvons pas fonctionner en vase clos. Nous avons besoin de votre rétroaction.

Nous ne pouvons pas nous permettre d'attendre que des irritants viennent ternir notre atmosphère de travail et gâcher la vie des gens. Nous devons être moins réactifs et plus proactifs.

Je sais que nous ne sommes pas les seuls à poser des gestes semblables. Partout, les groupes de défense des droits de la personne cherchent des façons d'être plus efficaces.

Pour illustrer mon dernier point, je vais vous donner un exemple qui ne vient pas de la Commission. Comme je l'ai dit, nous devons avoir le feu sacré pour ne pas abandonner avant d'avoir atteint nos objectifs.

David Lepofsky est un exemple de personne déterminée et visionnaire. Cet avocat aveugle lutte depuis plus de deux d écennies pour faire respecter les droits des personnes handicapées.

Il a participé à la lutte pour l'inclusion de la déficience à l'article 15 de la *Charte* et, plus récemment, il a été président du Comité de la *Loi sur les personnes handicapées de l'Ontario*.

Appuyé de gens aussi engagés que lui, M. Lepofsky s'est battu pour faire adopter des lois visant à garantir aux personnes handicapées de l'Ontario l'accès aux organisations du secteur privé et aux programmes et bureaux des gouvernements provinciaux et des administrations municipales. Ses collègues et lui se sont jetés dans la bataille en 1994.

Ils ne se sont pas contentés d'une demi-mesure. M. Lepofsky a déclaré que la version originale de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, qui date de 2001, était bonne – mais pas satisfaisante. Il n'était pas satisfait parce que cette loi s'appliquait seulement au secteur public et qu'elle n'avait pas le mordant qu'il jugeait nécessaire pour la rendre efficace.

C'est pourquoi lui et ses collègues ont continué à faire pression. Et cette année, l'Assemblée législative a approuvé la version révisée de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, qui répond à un grand nombre de leurs préoccupations.

Je ne dis pas que la nouvelle loi a éliminé TOUTES leurs préoccupations, parce que je ne serais pas surprise que M. Lepofsky et ses collègues songent déjà à d'autres améliorations possibles.

Ce que je trouve encourageant dans cette histoire, c'est qu'ils ont persévéré malgré les obstacles.

Ils n'ont jamais perdu courage. Et avec le temps, ils ont eu l'appui de toute une armée d'intéressés.

Je vous laisse sur une pensée de Margaret Mead, la célèbre anthropologue : Ne mettez jamais en doute le fait qu'un petit groupe de citoyens réfléchis puisse changer le monde. En fait, c'est la seule façon de changer les choses.

Tout ça pour dire que si nous travaillons ensemble, si nous nous attaquons à des enjeux cruciaux et si nous conservons notre vision, nous pourrons accomplir de grandes choses.

Merci.

Dernière mise à jour : 2004-07-06